

НЕОДЛУЧНОСТ ПРИ ИЗБОРОТ НА КАРИЕРА

Кратка содржина

Во овој труд е даден преглед на неодлучноста при изборот на кариера како комплексен и мултидимензионален конструкт којшто е во фокусот на истражувањата во областа на вокациската психологија. Во воведниот дел е дадена една од најчесто наведуваните дефиниции во литературата, како и непријатните состојби што може да ги предизвика. Потоа следува приказ на начинот на којшто овој конструкт е интегриран во дел од теориите за избор и развој на кариера, по што се соопштени емпириски наоди за структурата на неодлучноста при изборот на кариера и нејзините извори од когнитивна и емоционална природа. Објаснета е и дистинкцијата на кариерната неодлучност од нерешителноста како црта на личноста и разликата помеѓу развојната, хроничната и акутната неодлучност. На крајот е истакната важноста на оваа појава и за практиката, односно во професионалната ориентација и советувањето за кариерата.

Клучни зборови: НЕОДЛУЧНОСТ, ИЗБОР НА КАРИЕРА, СТРУКТУРА

Бидејќи изборите што се прават во доменот на кариерата претставуваат едни од најважните во животот, сосема е оправдано што процесот на донесување одлуки поврзани со кариерата зазема значајно место во вокациската психологија. Осипоу, Волш и Този (Osipow et al., 1980, според Gati & Asher, 2001) посочуваат дека донесувањето одлука за избор на кариера како мошне комплексна и важна задача вклучува колебливост, а често пати доведува до чувство на непријатност, анксиозност и конфузија. Така, некои луѓе многу лесно донесуваат одлука без очигледни тешкотии, додека за други одлучувањето може да претставува тежок процес (Gati et al., 1996; Lipshits-Braziler et al., 2017).

Овие тешкотии се опишуваат преку неодлучноста при избор на кариера, конструкт којшто во најширока смисла се дефинира како тешкотии со кои се соочуваат лицата кога треба да донесат одлука поврзана со нивната кариера (Chartrand et al., 1993; Gati et al., 1996; Leong & Chervinko, 1996, според Hijazi et al., 2004; Osipow et al., 1976, според Saka et al., 2008), резултирајќи со неможност да се донесе конечна/крајна одлука (Slaney, 1988). Се однесува на кој било проблем или бариера (Fuqua et al., 1988) кои можат да се јават пред, во текот или по процесот на донесување одлука (Amir & Gati, 2006; Saka et al., 2008).

Со оглед дека во текот на животот се прават повеќе кариерни избори – избор на вид на образование, избор на занимање, избор на обука/курс, избор на вработување, неодлучноста може да се јави во секоја од наведените ситуации наметнувајќи одложување на донесувањето одлука или пак неизвесност. Освен тоа, кариерната неодлучност може да биде придружена со вознемиреност и недоволна мотивираност за надминување на тешкотиите што може да доведе до нарушување во развојот на кариерата, особено во периодот на адолесценција (Kelly & Lee, 2002) кога младите се соочуваат не само со вокациските задачи, туку и со голем број други значајни развојни предизвици (Шкарик, 2009). Впрочем, неодлучноста во изборот на кариера, или попрецизно изборот на вид на образование или изборот на занимање кај младите е опсежно истражувана, но од друга страна, недостасуваат емпириски податоци за оваа појава кај веќе вработени (Xu, 2020).

Неодлучноста при изборот на кариера во вокациските теории

Но, и покрај емпириските сознанија за кариерната неодлучност, барем во периодот на адолесценција, како и согласноста за важноста што ја има, сепак, може да се констатира дека не е доволно интегрирана во постојките вокациски теории. Савикас (Savickas, 2005) зборува за кариерната неодлучност како една од структурните елементи на централниот конструкт во неговата теорија за избор и развој на кариерата - приспособување на кариерата (кариерна адаптивност). Приспособувањето на кариерата се однесува на подготвеноста и потенцијалите на поединецот да се соочува со тековните и антиципираните вокациски задачи и е изградена од четири компоненти: посветеност на кариерата, контрола врз кариерата, љубопитност во однос на кариерата и доверба во кариерата. Кариерната неодлучност е дел од димензијата контрола врз кариерата со тоа што на едниот крај на димензијата е верувањето на поединецот дека е одговорен за својата кариера, односно за донесувањето одлуки во врска со кариерата, додека неодлучноста е спротивниот крај, означувајќи отсуство на контрола или неможност да се направи избор, а е придружена со конфузност, одложување или импулсивност (Savickas, 2013). Според авторот, погрешните сфаќања за кариерата и за начинот на којшто се прави изборот водат кон тешкотии во одлучувањето како што е и неодлучноста (Savickas, 2002), а како што посочува, може да се надмине преку зајакнување на вештините и способностите за донесување одлуки, а со тоа и кон зголемување на подготвеноста за експлорација на различните алтернативи и можности во областа на кариерата (Savickas, 2005). Ова сфаќање, всушност, претставува осовременување на концептот за вокациската зрелост во теоријата на Супер.

Подготвеноста за избор на кариера, според Супер (Super, 1953, 1990, и според Leong & Serafica, 2001), лежи во основата на вокациската зрелост и упатува на можностите на поединецот да се соочува со вокациските задачи во различните животни периоди. Таа се изразува преку ставовите

кон изборот на кариера и преку компетенциите да се направи избор. Ставовите се однесуваат на напорите и плановите што лицето ги прави за своите идни образовни или професионални избори. Тие ја рефлектираат свесноста дека треба да се направи избор и го потенцираат истражувањето на кариерата засновано на љубопитноста за работата и за работните улоги. Компетенциите како способност на поединецот да ги примени знаењата за кариерата и за светот на работата во донесувањето вокациски одлуки, вклучуваат информираност за барањата кои ги наложуваат занимањата, придобивките од нив, како и вештините да се применат принципите на рационално одлучување (Super, 1974, според Glavin, 2006).

Во теоријата за когнитивна обработка на информации во решавањето проблеми и донесувањето одлуки за кариерата, кариерната неодлучност е првична состојба во која се наоѓа поединецот кога треба да направи избор поврзан со неговата кариера, додека самиот процес на решавање проблеми, во основа, претставува надминување на состојбата на неодлучност и доаѓање до одреден степен на одлучност (Peterson et al., 2002). Авторите ја опишуваат кариерната неодлучност од аспект на неподготвеноста на поединецот да се вклучи во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата, односно неговата неспособност да направи соодветен избор. Како извор на ваквата состојба ги наведуваат дисфункционалните мисли поврзани со одлучувањето, а изразени преку конфузија, анксиозност и надворешни конфликти. Спротивна состојба на неодлучноста е подготвеноста (readiness) дефинирана како способност на поединецот да направи соодветен избор земајќи ја предвид комплексноста на семејните, економските и организациските фактори. Притоа, способноста се однесува на внатрешни фактори (когнитивни и афективни), додека комплексноста ги опфаќа надворешните фактори коишто можат да влијаат на донесувањето одлука поврзана со кариерата (Sampson, Peterson, Reardon & Lenz, 2000a, според Peterson et al., 2002). Лицето со високоизразена подготвеност се карактеризира со когнитивни способности и позитивна афективна состојба, што му овозможуваат да биде ефикасно во решавањето проблеми на полето на кариерата. Спротивно, кај лицето со ниска подготвеност доминираат негативни мисли и негативни емоции што го отежнуваат изборот на кариера.

За можна појава на проблеми и бариери се зборува и во други теории. Готфредсон (Gottfredson, 2002) на пример, споменува различни бариери кои го одложуваат изборот на кариера како: ограничени можности за образование и вработување, дискриминација на пазарот на трудот, отсуство на одредени занимања кои опфаќаат комбинација на димензиите полова определеност, углед и интересирања. Во теоријата на Холанд како хроничен проблем се третира неконзистентноста помеѓу интересирањата што го формираат типот на личност на поединецот. На пример, интересирањата од деловен тип и од истражувачки тип бидејќи немаат многу заеднички карактеристики, доколку заедно го претставуваат кодот на интересирања/вокациска личност на едно лице, многу е веројатно, поради нив-

ната различност, да претставуваат бариера кога треба да се направи избор во доменот на кариерата (Spokane et al., 2002). Во иста линија, како избор на тешкотии при изборот на занимање се наведува и неконгруентноста на интересирањата (кодот на лицето, односно типот на вокациска личност) со типот на работна средина.

Структура на неодлучноста при изборот на кариера

И покрај посочената недоволна вклученост во вокациските теории, она што може да се констатира за кариерната неодлучност врз основа на досегашните емпириски наоди е нејзината комплексност и мултидимензионална природа. Во повеќе студии по емпириски пат (со примена на инструментот Career Decision Scale) идентификувани се неколку димензии на кариерната неодлучност - дифузија, поддршка, пристап - пристап и надворешни бариери (Schimizu et al., 1988; Vondracek et al., 1990, според Schimizu et al., 1994). Но, има и автори кои соопштуваат дека кариерната неодлучност е унидимензионален конструкт (Martin, et al., 1991, според Guay et al., 2006) или поточно, дека постои општа, генерализирана неодлучност при изборот на кариера. Кели и Ли (Kelly & Lee, 2002) идентификуваат шест фактори кои ја претставуваат структурата на кариерната неодлучност мерена со инструментите Career Decision Scale, Career Factor Inventory и Career Decision Making Difficulties Questionnaire - недостаток на информации, потреба за информации, нерешителност, несложување со другите, дифузија на идентитетот и анксиозност.

По направената факторска анализа на 24 корелациски матрици Браун и Ректор (Brown & Rector, 2008) соопштуваат за четирифакторска структура на кариерната неодлучност. Првиот фактор се однесува на хроничната неодлучност и е дефиниран преку високо ниво на анксиозност, депресивно расположение, ниско себепочитување, ниска доверба во сопствените способности за решавање проблеми и донесување одлуки, тенденција на избегнување наместо на пристапување кон проблемот, зависност од мислењето на другите и фокусирање на негативни исходи што би можеле да се случат при одлучувањето или по донесувањето одлука за кариерата. Вториот фактор ја претставува димензијата недостаток на информации, додека третиот ги рефлектира надворешните бариери и интерперсоналните конфликти. Последниот фактор е именуван како дифузија на идентитетот и опфаќа недоверба во вештините за донесување одлуки, недоизградени ставови за кариерата, нестабилни кариерни цели, недоволна мотивираност да се направи избор и/или да се опстои на одлуката што е донесена, ниска изразеност на цртата совесност.

Во претходно спроведена студија (Brown & Crane, 2000, според Hammond, Lockman & Boling, 2010) е предложен трипартитен модел на кариерната неодлучност кој содржи три фактори од највисок ред: негативна афективност, недоволно изграден вокациски идентитет и потреба од информации поврзани со кариерата. Тие се претставени преку седум факто-

ри од понизок ред: негативен афект (се однесува на првиот фактор од повисок ред), вокациски идентитет, кариерна зрелост, поставување цели, самоефикасност, решавање проблеми (го градат вториот повисок фактор) и потреба од информации за кариерата (репрезент на третиот фактор од повисок ред). Хемонд, Локмен и Болинг (Hammond et al., 2010) на погореспоменатите варијабли им ги приклучуваат и емоционалната интелигенција и позитивниот афект со цел да добијат покомплетен модел за изворите на кариерната неодлучност. Со факторска анализа доаѓаат до петдимензионален модел дефиниран преку факторите кариерна самоефикасност, емоционална зрелост поврзана со кариерата, потреба за информации, развој на вокацискиот идентитет и статус на кариерното одлучување (степен на одлученост, задоволство/пријатност при одлучувањето и важност на изборот).

Врз основа на рационалната теорија на одлучување и моделот на донесување одлуки на Питц и Харен, идентификувани се три извори на неодлучност (Germeijs & De Voeck, 2003). Едниот извор е недостатокот на информации и истиот може да подразбира недоволна информираност за можните алтернативи и/или за нивните карактеристики, како и отсуство на информации за последиците/исходите до коишто можат да доведат алтернативите (ова го попречува рангирањето на нивните атрибути при обидот да се издвојат оние што би обезбедиле реализација на посакуваните цели). Следниот извор се проблемите во вреднувањето на алтернативите. Проблемите може да се однесуваат на нејасност на целите, односно на она што поединецот навистина сака да го постигне. Исто така, може да се опфаќаат конфликти во вреднувањето што упатува на тоа дека одделните цели може да се реализираат преку различни алтернативи, а не само преку една. Најпосле, проблем може да претставува тоа што најпреферираниите алтернативи се подеднакво привлечни/вреднувани од страна на лицето кое одлучува. Третиот извор на неодлучност е несигурноста во однос на исходите. Тој произлегува од непредвидените настани или од извесни ограничувања.

Гати, Крауц и Осипоу (Gati et al., 1996) користејќи ги сознанијата од теориите на донесување одлука и од теориите на обработка на информации, од една страна, како и емпириските истражувања за карактеристиките, димензиите и изворите на кариерна неодлучност (на пр. Kleiman et al., 2004), од друга страна, развиваат таксономија на тешкотиите во процесот на донесување одлука за избор на занимање. Истата е многу поширока во споредба со погореспоменатите модели. Се засновува на неколку поставки:

- ✓ кога лицето кое е свесно дека треба да донесе одлука и има волја да го направи тоа, а истовремено има и способност да донесе соодветна одлука - одлука во согласност со неговите цели, може да се зборува за идеално одвивање на процесот на донесување одлука за избор на занимање;

✓ доколку постои отстапување од горенаведеното, тогаш присутни се тешкотии кои можат да го попречат изборот на занимање; Тешкотиите може да се класифицираат во неколку категории во зависност од:

- а) времето кога се јавуваат (пред или после вклучувањето во процесот на донесување одлука за избор на занимање),
 - б) изворот на тешкотии (афективен или когнитивен),
 - в) влијанието на тешкотијата врз самиот процес на одлучување (блокирање на процесот или донесување неоптимална одлука),
 - г) типот на интервенција потребен за надминување на тешкотијата;
- ✓ неодлучноста може да произлезе од една тешкотија или да претставува комбинација на повеќе тешкотии;
 - ✓ присутните тешкотии може да припаѓаат на една или на неколку категории.

Предложената таксономија вклучува три нивоа на категоризација на тешкотиите во процесот на донесување одлука. На првото ниво тие се распределени во две групи според тоа дали се јавуваат пред започнувањето на процесот на донесување одлука или во текот на самиот процес. На следното ниво тешкотиите се разграничуваат внатре во двете групи. Оттука, во првата група се тешкотиите именувани како неподготвеност за вклучување во процесот на донесување одлука, додека во втората група се прави дистинкција помеѓу тешкотии коишто подразбираат недостаток на информации и тешкотии што означуваат постоење неконзистентни информации. Последното, третото, ниво на категоризација ја означува поделбата на трите поопшти категории во специфични поткатегории.

Категоризацијата, како што истакнуваат авторите, е базирана на неколку критериуми: тешкотиите да бидат лоцирани во иста фаза во процесот на одлучување, да произлегуваат од ист извор, да имаат слични последици врз ефикасноста во одлучувањето и да подразбираат преземање слични интервенции во случај на нивно присуство при донесувањето одлука. Димензијата неподготвеност за вклучување во процесот на донесување одлука ја сочинуваат следниве субдимензии: 1) недоволна мотивираност, 2) генерализирана неодлучност и 3) дисфункционални верувања. Димензијата недостаток на информации се разграничува на овие субдимензии: 1) недостаток на информации за процесот на донесување одлука, 2) недостаток на информации за себе си, 3) недостаток на информации за занимањата и 4) недостаток на информации за начинот на кој тие можат да се добијат. Субдимензиите кои влегуваат во состав на димензијата неконзистентни информации се: 1) несигурни информации, 2) внатрешни конфликти и 3) надворешни конфликти.

Опишаната таксономија претставува јасен и прегледен репрезент на структурата на кариерната неодлучност. Истите автори конструираат и инструмент (Career Decision Making Difficulties Questionnaire) кој овозможува емпириска проверка на поставениот модел. Овој инструмент, всушност, е насочен кон лоцирање на изворите на тешкотии во процесот на донесување одлука за избор на занимањето. Имено, се базира на претходно споменатата и теориски заснована таксономија на тешкотиите во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата и е најнов инструмент во оваа област. Во мошне скорешна опсежна студија (Levin, Braunstein, Lipshits-Braziler, Gati, & Rossier, 2020) потврдени се интерната структура на овој инструмент, неговата релијабилност и скаларна инваријанса во седум земји каде се зборува англискиот јазик. Слични наоди во поглед на предложената структура и релијабилноста се најдени и во други студии спроведени кај средношколци (на пр. Babarović & Šverko, 2019, Ваџанли, 2016), вклучително и во истражување реализирано на примерок македонски средношколци од различни средни училишта (Блажевска-Стоилковска & Кениг, 2015).

Покрај детално опишаниот модел кој се однесува на когнитивните аспекти на кариерната неодлучност, последните години развиена е таксономија која посочува на емоционални и персонални карактеристики на кариерната неодлучност. Станува збор за три базични димензии: песимизам, анксиозност и селф-концепт и идентитет (Gati et al., 2011; Saka et al., 2008; Saka & Gati, 2007). Песимизмот може да биде насочен кон самиот процес на одлучување, кон работата и кон личната контрола над случувањата; анксиозноста е поврзана со процесот на одлучување, со неизвесноста, со самиот избор на кариера што треба да се направи, како и со исходот при одлучувањето; идентитетот е димензија којашто се однесува на развојните аспекти на личноста и е поврзана со општата анксиозност, себепочитувањето, неискристализираноста на вредностите, преференциите и целите и на конфликти во атачментот и сепарацијата со важните други (Saka et al., 2008).

Како резултат на прегледот на литературата за кариерната неодлучност, во скорешна студија предложен е интегративен модел на овој конструкт со пет димензии - невротизам, потреба за информации, недоволна подготвеност и интерперсонални конфликти (Xu & Bhang, 2019).

Видови неодлучност при изборот на кариера

Заради комплексноста на неодлучноста при изборот на кариера (indecision), и во истражувањата, но и во пракса при професионална ориентација и советување за кариера, треба да се истакне дистинкцијата со цртата нерешителност (indecision). Додека нерешителноста се однесува на тешкотии во донесувањето одлуки генерално, во какви било ситуации (Germeijs & De Boeck, 2002), кариерната неодлучност рефлектира проблеми во одлучувањето кога се работи за кариерата. Во насока на подобро разбирање на споменатата разлика во значењето на двете појави, се посочува дека луѓето со генерализирана неодлучност имаат тешкотии да донесат животни одлу-

ки без разлика дали тие одлуки имаат голема или мала важност, додека пак, лицата со кариерна неодлучност не можат да направат вокациски избор дури и тогаш кога имаат доволно слобода да го направат тоа, кога имаат поддршка и поттик (Crites, 1969, според Germeijs & De Boeck, 2002).

Понатаму, се наведува постоење на привремена, развојна неодлучност наспроти хронична или первазивна неодлучност. Во литературата е опишан и трет тип – акутна ситуациона неодлучност (Fuqua & Hartman, 1983). Развојната неодлучност е фокален проблем поврзан со специфични кариерни цели (Kelly & Schin, 2009), којашто сфатена како развојна задача, се надминува како што учениците и студентите добиваат повеќе информации за себеси и за занимањата (Guay et al., 2006). Спротивно, хроничната неодлучност продолжува да опстојува перманентно и покрај стекнатото академско и работно искуство (Kelly & Shin, 2009) и да биде придружена со психолошка дисфункција и неопходност од подолгорочен третман (Hartman et al., 1983). Според Сака и соработниците (Saka et al., 2008) овој тип кариерна неодлучност е последица на карактеристиките на личноста и/или одредени емоционални фактори. Волш (Walsh, 2004) ја истакнува конзистентноста на наодите според кои кај луѓето кои манифестираат хронична неодлучност и димензијата невротизам е високо изразена. Саломон (Salomone, според Brown & Rector, 2008) вели дека хронично неодлучните се карактеризираат со чувство на безнадежност, зависност, незрелост, анксиозност и ниско ниво на самоверба и себепочитување.

Акутната ситуациона неодлучност, пак, се должи на надворешните стресори, како што се институционалните правила кои бараат од поединецот да донесе конечна одлука до одреден временски рок што може да се доживее како присила (Fuqua & Hartman, 1983). Гај и соработниците (Guay et al., 2006) упатуваат на важноста на поддржувањето на автономијата од страна на родителите и врсниците, како и перципираната автономија и самоефикасност од страна на самиот поединец. Според тоа, средношколци изложени на ризикот да станат хронично неодлучни се оние кои имаат ниско изразена поддршка од важните други за нив и низок степен на перципирана автономија и самоефикасност. Тие предложуваат степенот на изразеност на кариерната неодлучност да се мери во текот на подолг временски период со цел да се направи дистинкција помеѓу лицата со развојна и хронична неодлучност. Нивните наоди покажуваат дека со текот на времето ако неодлучноста се намалува, тогаш се работи за привремена состојба, а ако пак останува на истото ниво, тогаш е хронична.

Заклучок

Неодлучноста при изборот на кариера како појава што може да го отежне процесот на одлучување може да биде минлив дел од развојот во периодот на адолесценција. Од друга страна, таа може да се манифестира како долгорочна, хронична состојба на нерешителност. Левин и соработниците (Levin et al., 2020) соопштуваат дека изворите на кариерната неод-

лучност од когнитивна природа постепено се намалуваат одејќи од адолесцентниот кон периодот на зрелост, а пак, тешкотиите што произлегуваат од емоционални фактори и од личноста стануваат поизразени движејќи се од адолесценција кон зрелост што може да биде делумна поддршка за дистинкцијата помеѓу неодлучноста (indecision) и нерешителноста (indecisiveness).

Ако се земе предвид дека изборите во областа на кариерата може да имаат долгорочни импликации врз субјективната добросостојба, социоекономскиот статус, како и врз животниот стил и чувството на личен придонес кон општеството (Gati & Tal, 2008) и се многу важни за менталното здравје воопшто (Foad & Bynner, 2008), тогаш исклучителна значајност има информираноста за кариерната неодлучност и нејзините извори и начинот на кој што може да се процени. Соодветната процена на неодлучноста при изборот на кариера може да придонесе кон ефикасноста на советувањето во овој домен (Gati & Levin, 2014), но и кон поттикнување, особено на младите, да побараат поддршка и водење во процесот на донесување вокациски/кариерни одлуки. Дополнителна, но подеднакво значајна причина за ова е и зголемената зачестеност на транзициите во кариерата денес (Kulscár et al., 2020).

Литература:

- AMIR, T., & GATI, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34, 483 - 503.
- BAVAROVIĆ, T., & ŠVERKO, I. (2019). The Validity of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 27 (3), 391-407.
- BAÇANLI, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 16, 233-250.
- БЛАЖЕВСКА СТОИЛКОВСКА, Б., И КЕНИГ, Н. (2015). Испитување на психометриските карактеристики на Прашалникот за мерење на неодлучноста при изборот на кариера. *Психологија: наука и практика*, 1 (2), 27 - 41.
- BROWN, S. D., & RECTOR, C. C. (2008). Conceptualizing and Diagnosing Problems in Vocational Decision Making. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (4th ed., pp. 392-407). John Wiley & Sons, Inc.
- CHARTRAND, J. M., ROSE M. L., ELLIOT, T. R., MARMAROSH, C., & CALLDWELL, S. (1993). Peeling Back the Onion: Personality, Problem Solving and Career Decision Style Correlates of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 1 (1), 66-82.
- FOUAD, N. A., & BYNNER, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>.

- FUGUA, D. R., BLUM, C. R., & HARTMAN, B.W. (1988). Empirical support of the Differential Diagnosis of Career Indecision. *Career Development Quarterly*, 36, 364-373.
- FUQUA, D. R., & HARTMAN, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel & Guidance Journal*, 62(1), 27- 29. <https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00112.x>
- GATI, I., & ASHER, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *Journal of Career Development Quarterly*, 50 (2), 140-157.
- GATI, I., GADASSI, R., SAKA, N., HADADI, Y., ANSENBERG, N., FRIEDMAN, R., & ASULIN-PERETZ, L. (2011). Emotional and Personality Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties: Facets of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 19 (1), 3-20.
- GATI, I., & LEVIN, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>
- GATI, I., KRAUTZ, M., & OSIPOW, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision-Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 510-526.
- GATI I., & TAL S. (2008) *Decision-Making Models and Career Guidance*. In: J.A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.) *International Handbook of Career Guidance* (pp. 157-185). Springer.
- GERMEIJS, V., & DE BOECK, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- GERMEIJS, V., & DE BOECK, P. (2002). A Measurement Scale for Indecisiveness and Its Relationship to Career Indecision and Other Types of Indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 113-122.
- GLAVIN, K. W. (2006). Career choice readiness. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 98-99). Sage Publications, Inc.
- GOTTFREDSON, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 85-148). Jossey-Bass.
- GUAY, F., RATELLE, C. F., SENÉCAL, C., LAROSE S., & DESCHÊNES, A. (2006). Distinguishing Developmental From Chronic Career Indecision: Self-Efficacy, Autonomy, and Social Support. *Journal of Career Assessment*, 14 (2), 235-251.
- HAMOND, M. S., LOCKMAN, J. D., & BOLING, T. (2010). A Test of Tripartite Model of Career Indecision of Borwn and Krane for African Americans Incorporating Emotional Intelligence and Positive Affect. *Journal of Career Assessment*, 18 (2), 161-176.

- HARTMAN, B.W., FUQUA, D.R., & HARTMAN, P.T. (1983). The Predictive Potential of the Career Decision Scale in Identifying Chronic Career Indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(2), 103-108.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1983.tb01564.x>
- HIJAZI, Y., TATAR, M., & GATI, I. (2004). Career Decision-Making Difficulties Among Israeli and Palestinian Arab High-School Seniors. *Professional School Counseling*, 8, 64-72.
- KELLY, K. R., & LEE, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- KELLY, K. R., & SCHIN, Y. L. (2009). Relation of Neuroticism and Negative Career Thoughts and Feelings to Lack of Information. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 201-213.
- KLEIMAN, T., GATI, I., PETERSON, G., SAMPSON, J., REARDON, R., & LENZ, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 12 (3), 312-331.
- KULCSÁR, V., DOBREAN, A., & GATI, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part A), Article 10334 6.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>.
- LEONG, F. T. L., & SERAFICA, L. W. (2001). Cross-Culture Perspective on Super's Career Development Theory: Career Maturity and Cultural Accommodation. In Leong, F. T. L. & Barak, A. (Eds). *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp. 167-207). LEA Publishers.
- LEVIN, N., BRAUNSTEIN, H., LIPSHITS-BRAZILER, Y., GATI, I., & ROSSIER, J. (2020). Testing the Structure of the Career Decision making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-13.
- LIPSHITS-BRAZILER, Y., GATI, I., & TATAR, M. (2017). Strategies for Coping with Career Indecision: Convergent, Divergent, and Incremental Validity. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 183-202.
- PETERSON, G. W., SAMPSON JR, J. S., LENZ, J. G., & REARDON, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. . In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 312-369). Jossey-Bass.
- SAKA, N., & GATI, I. (2007). Emotional and Personality Related Aspects of Persistent Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (3), 340-358.
- SAKA, N., GATI, I., & KELLY, K. R. (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16 (4), 403-424.

- SAVICKAS, M. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (2nd ed.)* (pp. 147-183). John Wiley & Sons, Inc.
- SAVICKAS, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- SAVICKAS, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 179-205). Jossey-Bass.
- SCHIMIZU, K, VONDRACEK, F. W.. & SCHULENBERG, J. (1994). Unidimensionality Versus Multidimensionality of the Career Decision Scale: A Critique of Martin, Sabourin, Laplante & Coallier. *Journal of Career Assessment*, 2 (1), 1-14.
- SLANEY, R. B. (1988). *The assessment of career decision making*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds), *Contemporary topics in vocational psychology. Career decision making* (pp. 33-76). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- SPOKANE, A. R., LUCHETTA, E. J., & RICHWINE, M. H. (2002). Holland's Theory of Personalities in Work Environment. . In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 373-426). Jossey-Bass.
- ШКАРИК, О. (2009). *Психологија на детството и на адолесценцијата*. Филозофски факултет - Скопје.
- XU, H. (2020). Career Indecision Profile-Short: Reliability and Validity Among Employees and Measurement Invariance Across Students and Employees. *Journal of Career Assessment*, 28 (1), 91-108.
- WALSH, B. W. (2004). Vocational Psychology and Personality. In Schneider, B. & Smith, D. B. (Eds.), *Personality and Organizations* (pp. 141-162). LEA Publishers.
- XU, H. & BHANG, C. H. (2019). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *Career Development Quarterly*, 67(1), 1-20.